

Documento técnico del Mercado Laboral

INDICADORES DEL **MERCADO LABORAL** DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA



Secretaría de Desarrollo
Económico y Competitividad



ELABORACIÓN DE INDICADORES PARA EL ANÁLISIS ECONÓMICO EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

Jorge Octavio Guzmán Gutiérrez
Gobernador del Cauca (2024-2027)

Carmen Dorado Ortega
Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad del Cauca

Equipo proyecto "Elaboración de Indicadores para el análisis económico en el Departamento del Cauca"

*Centro de Estudios Económicos del Cauca (CEEC)
Cra. 7 #1N-66, Popayán, Cauca, Cuarto piso
scompetitividad@cauca.gov.co*

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	1
PLAN DE DESARROLLO VIVENCIA 1014 - 2024	2
ANÁLISIS COMPARATIVO DEL MERCADO LABORAL POR DEPARTAMENTOS DE TERCERA CATEGORÍA	2
JUSTIFICACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA DEFINIR EL ANÁLISIS CON LOS DEPARTAMENTOS DE TERCERA CATEGORÍA	2
<i>Análisis de la Tabla de los departamentos de tercera categoría</i>	3
<i>Observaciones de la Tabla de los departamentos</i>	3
Análisis de Indicadores del mercado laboral de departamento del CAUCA con respecto a QUINDIO, CHOCO Y SUCRE	3
<i>PT- Población Total</i>	3
<i>PET- Población en edad de trabajar</i>	4
<i>Tasa global de participación (TGP)</i>	4
<i>Tasa de ocupación (TO)</i>	4
<i>Tasa de desocupación (TD)</i>	5
Análisis de Indicadores del mercado laboral con enfoque de genero de Departamento del Cauca	5
<i>PT- Población Total</i>	5
<i>PET- Población en edad de trabajar</i>	5
<i>Tasa global de participación (TGP)</i>	6
<i>Tasa de ocupación (TO)</i>	6
<i>Tasa de desocupación (TD)</i>	7

Tabla de contenido

<i>Análisis de indicadores del mercado laboral frente al índice departamental de competitividad - IDC</i>	7
<i>Análisis de IDC por los departamentos de tercera categoría</i>	7
<i>Análisis del Pilar MERCADO LABORAL</i>	7
<i>Tasa global de participación (TGP) conforme al IDC</i>	8
<i>Tasa de desempleo conforme al IDC</i>	8
<i>Subocupación conforme al IDC</i>	9
<i>Empleo vulnerable conforme al IDC</i>	9
<i>Ramas por actividad económica que conforman la estructura de mercado laboral del departamento del cauca</i>	9
<i>Sector agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca</i>	10
<i>Sector de comercio y reparación de vehículos</i>	10
<i>Sector alojamiento y servicios de comida</i>	10
<i>Resumen de Resultados</i>	11
<i>Conclusiones</i>	13
<i>Referencias</i>	14
<i>Glosario</i>	14

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad del Cauca, bajo el liderazgo del Gobernador Jorge Octavio Guzmán Gutiérrez y la Secretaria Carmen Dorado Ortega, presenta un análisis de los indicadores del mercado laboral del departamento. Este estudio, elaborado por el equipo del proyecto y el Centro de Estudios Económicos del Cauca (CEEC), ofrece una visión detallada de la situación laboral en el departamento.

A nivel global, el mercado laboral enfrenta desafíos como la digitalización y la automatización, mientras en el ámbito nacional, Colombia lucha con la formalización del empleo y la reducción del desempleo. En el Cauca, las dinámicas laborales se ven influenciadas por la necesidad de superar las brechas entre las zonas urbanas y rurales, así como por la alta informalidad laboral.

El análisis del mercado laboral es un elemento crucial para entender la dinámica económica y social de una región. En el caso del departamento del Cauca, esta evaluación permite identificar las tendencias de empleo, los sectores más dinámicos, así como los desafíos y oportunidades que enfrenta la población trabajadora. Este estudio se centra en un conjunto de indicadores que brindan una visión integral del comportamiento del mercado laboral en el Cauca, abarcando sectores claves en la participación del PIB como la agricultura, la construcción, las actividades financieras y de seguros, entre otros

Este análisis tiene como objetivo principal proporcionar una visión detallada y actualizada sobre la evolución del empleo en el Cauca, utilizando datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y del Índice Departamental de Competitividad (IDC). Dado que el Cauca se encuentra en la categoría de departamentos de tercera categoría, es importante considerar su desempeño en relación con otros departamentos similares. En la metodología empleada en este estudio, el análisis se organiza por escenarios, permitiendo un enfoque estructurado que facilita la interpretación de los resultados.

Para este análisis comparativo, se seleccionaron los departamentos de Quindío, Chocó y Sucre, basándose en criterios de similitud poblacional, características regionales y la disponibilidad de datos obtenidos a partir de fuentes secundarias y la recopilación de encuestas. A través de gráficas y tablas comparativas, elaboradas a partir de fuente de datos secundarios se analiza la va-

riación del empleo en diferentes sectores económicos desde 2017 hasta 2023, destacando los periodos de recuperación y los años más difíciles, especialmente en el contexto de la pandemia de Covid-19.

Los resultados de este estudio muestran que el sector agrícola en el Cauca ha demostrado una notable capacidad de recuperación y crecimiento, posicionándose como un líder entre los departamentos de tercera categoría. Por otro lado, las actividades financieras y de seguros, aunque con menor participación en términos absolutos, han mostrado una tendencia de crecimiento que refleja la estabilidad financiera y la generación de empleo en estos sectores.

El análisis de los indicadores del mercado laboral del Cauca ofrece una herramienta valiosa para la toma de decisiones políticas y económicas, orientadas a fomentar el desarrollo sostenible y el bienestar de la población. A través de este estudio, se espera contribuir a una mejor comprensión de las dinámicas laborales y a la identificación de estrategias que impulsen la inclusión y el crecimiento económico en la región.

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Es preciso partir del contexto sobre el cual se enmarca el siguiente análisis, por lo cual se aborda en primera medida la composición socioeconómica de los departamentos de tercera categoría objeto de estudio y específicamente aquellos que tienen con una composición de mercado e institucionalidad similar o se encuentran en la misma subregión nacional.

Cauca: Presenta una economía diversificada, con un énfasis significativo en la agricultura, destacando cultivos como el café y la caña de azúcar, así como la minería y los servicios. La región se caracteriza por su rica biodiversidad y un creciente potencial agroindustrial, que ofrece oportunidades de desarrollo económico.

Sin embargo, el Cauca enfrenta desafíos significativos en su panorama socioeconómico. El departamento lucha contra altos niveles de informalidad laboral y marcadas brechas de desarrollo entre las zonas rurales y urbanas. La pobreza y el desempleo siguen siendo problemas persistentes, agravados por un contexto histórico de conflicto armado que ha afectado el desarrollo de la región.

Sucre: Basa su economía principalmente en la ganadería, la agricultura y el turismo costero. El departamento ha mostrado un crecimiento moderado en los

últimos años, con un potencial de desarrollo notable en el sector agroindustrial y un creciente interés en la expansión de su oferta turística, aprovechando sus recursos naturales y culturales.

No obstante, Sucre afronta importantes desafíos socioeconómicos. El departamento necesita enfocarse en la diversificación económica y la mejora de la productividad agrícola. La informalidad laboral y la falta de oportunidades de empleo calificado son problemas persistentes que requieren atención prioritaria. La pobreza sigue siendo un desafío significativo, especialmente en las zonas rurales.

Quindío: Se destaca por su economía basada en el turismo, la producción de café y el sector servicios. El departamento ha capitalizado su atractivo turístico y su tradición cafetera para impulsar su desarrollo económico, siendo un referente en turismo sostenible y economía naranja a nivel nacional. Su paisaje cultural cafetero, reconocido por la UNESCO, es un activo importante para su desarrollo. Sin embargo, el Quindío enfrenta retos importantes en su panorama laboral y económico. El departamento necesita diversificar aún más su economía y generar empleos de calidad, especialmente para los jóvenes. La dependencia del turismo y la necesidad de innovación en sectores tradicionales son áreas que requieren atención para asegurar un crecimiento económico sostenible y reducir las tasas de desempleo.

Chocó: Es el departamento con mayores desafíos económicos entre los analizados. Su economía se basa principalmente en la minería, la pesca y la silvicultura. La región posee una riqueza natural excepcional, con un alto potencial para el desarrollo del ecoturismo y la explotación sostenible de recursos naturales. No obstante, el Chocó enfrenta obstáculos significativos para su desarrollo. El departamento lucha contra problemas estructurales como la falta de infraestructura, alta informalidad laboral y acceso limitado a servicios básicos. La pobreza es particularmente aguda, siendo una de las más altas del país. La superación de estas barreras es fundamental para aprovechar el potencial económico del departamento y mejorar la calidad de vida de su población, que ha sido históricamente marginada.

PLAN DE DESARROLLO, VIGENCIA 2024 - 2027

Considerando la información de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Gobernación del Cauca, se

puede realizar el siguiente análisis en relación con el Plan de Desarrollo del Cauca, denominado "La Fuerza del Pueblo " (2024-2027):

El Plan de Desarrollo del Cauca, "La Fuerza del Pueblo", estableció unas apuestas afirmativas en los sectores de comercio, industria, trabajo y turismo con el propósito de orientar los indicadores de mercado laboral aquí presentados, posibilitando así la ejecución de programas destinados a la mejora de la situación laboral en el departamento.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL MERCADO LABORAL POR DEPARTAMENTOS DE TERCERA CATEGORÍA

El propósito del análisis comparativo es evaluar el desempeño, las condiciones y las características del departamento del Cauca en relación con otros departamentos que pertenecen a la misma categoría administrativa, es decir, la tercera categoría. Este enfoque busca garantizar una comparación objetiva y equitativa. Comparar el Cauca con departamentos de la misma categoría asegura que las evaluaciones y conclusiones sean más precisas y relevantes.

JUSTIFICACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA DEFINIR EL ANÁLISIS CON LOS DEPARTAMENTOS DE TERCERA CATEGORÍA

A nivel nacional, existen seis departamentos de tercera categoría, entre los cuales se incluye el departamento del Cauca. Para el análisis de los indicadores del mercado laboral, se seleccionaron específicamente Quindío, Chocó y Sucre para el análisis comparativo. La elección de estos departamentos se basó en los siguientes criterios:

1. Tamaño de la Población: Se consideraron departamentos con tamaños de población determinados para asegurar una comparación equitativa. Casanare y el Archipiélago de San Andrés, a pesar de ser de tercera categoría, no se incluyeron porque no cumplen con este criterio poblacional.

2. Región Geográfica: Se dio preferencia a departamentos que pertenecen a la región Pacífica o que compartan características geográficas y socioeconómicas similares. Esto asegura que el análisis sea relevante y contextualizado.

Una vez clasificados los departamentos de tercera categoría, se procedió a reafirmar la selección median-

te un análisis detallado centrado exclusivamente en los departamentos elegidos: Quindío, Chocó y Sucre. Este análisis incluyó una revisión exhaustiva de los indicadores del mercado laboral específicos de cada departamento, asegurando que la selección inicial se mantuviera válida y relevante para el estudio.

Información de los departamentos de tercera categoría

Tabla 1. Información de los departamentos de tercera categoría, elaboración propia con fuente de datos del DANE y el ministerio del interior.

Nombre	Población DANE A Dic del 2023	ICLD C ontraloría (Miles de Pesos)	Gastos F uncionamiento C ontraloría (Miles de Pesos)	% Gastos F uncionamiento ICLD/SMMLV
DEPARTAMENTO DEL CAUCA	1.541.265	133.919.343	41.480.975	30,97%
DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ	584.521	60.781.511	43.349.469	71,32%
DEPARTAMENTO DE QUINDÍO	559.810	83.844.179	47.013.405	56,07%
DEPARTAMENTO DE SUCRE	980.942	100.071.510	57.017.159	56,98%

Cifras expresadas en miles de pesos, porcentaje y valor absoluto.

Análisis de la Tabla de los departamentos de tercera categoría.

DEPARTAMENTO DE CAUCA: Es el del mayor número de población e ingresos y el porcentaje de gastos es el más bajo entre los cuatro departamentos.

DEPARTAMENTO DE CHOCÓ: Es el departamento de menor población y los menores ingresos, el porcentaje de gastos es el más alto, indicando una mayor proporción del presupuesto dedicado a gastos operativos.

DEPARTAMENTO DE QUINDÍO: Tiene una población pequeña y una proporción moderada de gastos de funcionamiento en relación con sus ingresos.

DEPARTAMENTO DE SUCRE: Aunque tiene ingresos altos y una población intermedia, el porcentaje de gastos es significativo, pero no tanto como en Chocó.

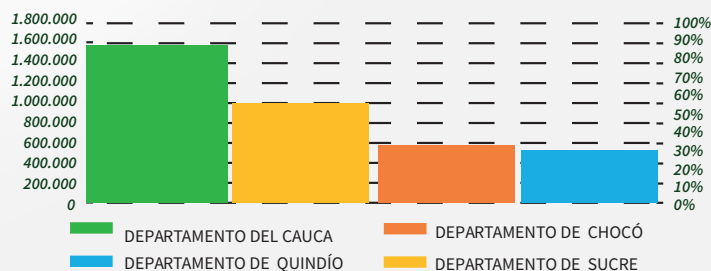
Observaciones de la Tabla de los departamentos

Relación Población-Ingresos, hay una correlación entre la población y los ingresos de la Contraloría; sin embargo, los gastos de funcionamiento no siguen siempre esta correlación, indicando variaciones en la eficiencia del uso de los recursos o en las necesidades administrativas de cada departamento.

El porcentaje de gastos de funcionamiento en relación con los ICLD/SMMLV varía considerablemente, siendo Chocó el más alto, lo que puede indicar mayores costos operativos o menor eficiencia en la gestión de recursos en comparación con los otros departamentos.

Comparación de la Población de los Departamentos de Tercera Categoría.

Gráfica 1. Comparación de la Población de Departamentos de Tercera Categoría, elaboración propia con base en los datos del DANE



Eje X - Departamentos, Eje Y - Población (Numero de población), Eje Y Derecha %

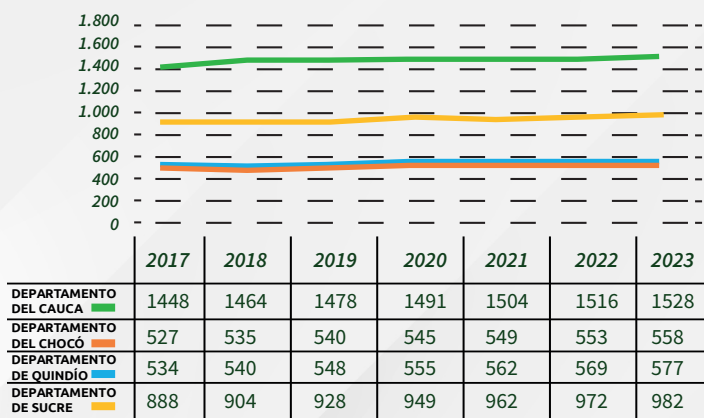
Se realiza una comparación entre los departamentos de tercera categoría con respecto a su población. A partir de esta comparación, se identifica que el departamento del Cauca tiene el mayor número de habitantes. Siguiendo a Cauca en términos de población están los departamentos de Sucre, Chocó y Quindío, en ese orden.

Posteriormente, se realizan los análisis de los principales indicadores del mercado laboral en los departamentos, los cuales son: La Población Total (PT), Tasa Global de Participación (TGP), % población en edad de trabajar, Tasa de Ocupación (TO), Tasa de Desocupación (TD) y Tasa de Subocupación (TS). El propósito de este análisis comparativo es entender mejor la situación del mercado laboral en los departamentos de tercera categoría.

Análisis de Indicadores del Mercado Laboral del Departamento del CAUCA con respecto a QUINDÍO, CHOCÓ Y SUCRE

PT- Población Total

Gráfica 2. Comparación de la Población Total de Departamentos de la Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE



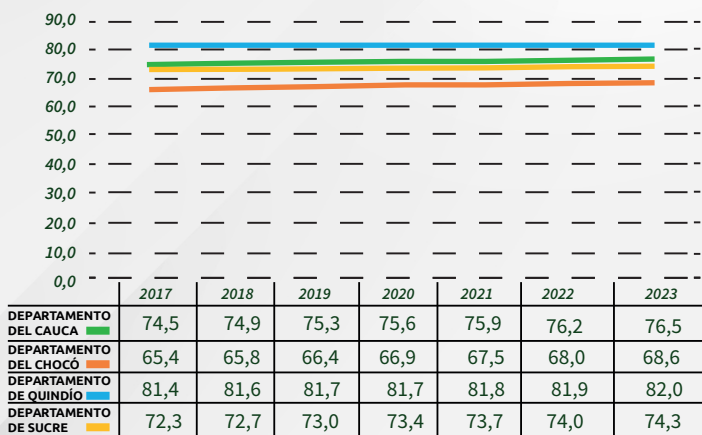
Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (miles de personas)

El departamento del Cauca tiene una mayor población total en comparación con Sucre, Quindío y Chocó. Esto significa que el número de habitantes en Cauca es superior al de los otros departamentos mencionados.

El Cauca es un departamento más poblado dentro de su contexto de tercera categoría, indicando su relevancia demográfica en la región.

PET- Población en edad de trabajar

Gráfica 3. Comparación de la Población en edad de trabajar de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base en los datos del DANE



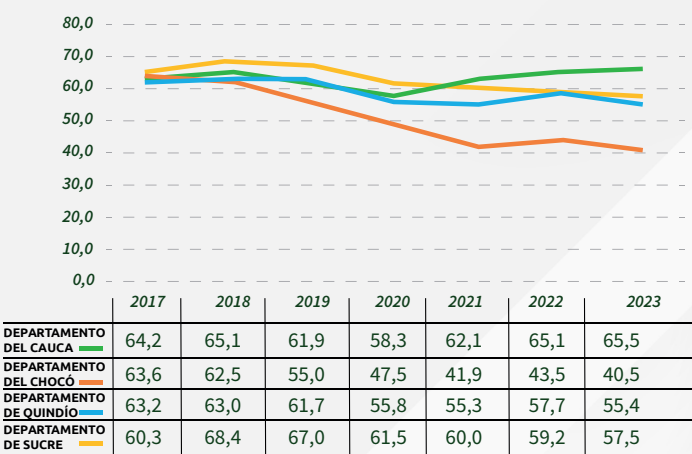
Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (%)

El gráfico muestra una tendencia creciente en el porcentaje de población en edad de trabajar para el departamento del Cauca desde 2017 hasta 2023. Este incremento constante, de 74,5% en 2017 a 76,5% en 2023, sugiere un aumento en la oferta potencial de mano de obra en el departamento.

Comparativamente, el Cauca mantiene una posición intermedia entre los departamentos analizados. Sucre presenta porcentajes más altos, mientras que Chocó y Quindío muestran porcentajes menores. Esta diferencia podría reflejar variaciones en la estructura demográfica y en las dinámicas migratorias entre estos departamentos. El aumento gradual de este indicador en el Cauca implica oportunidades para la economía local.

Tasa Global de Participación (TGP)

Gráfica 4. Comparación de la Tasa Global de Participación de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.

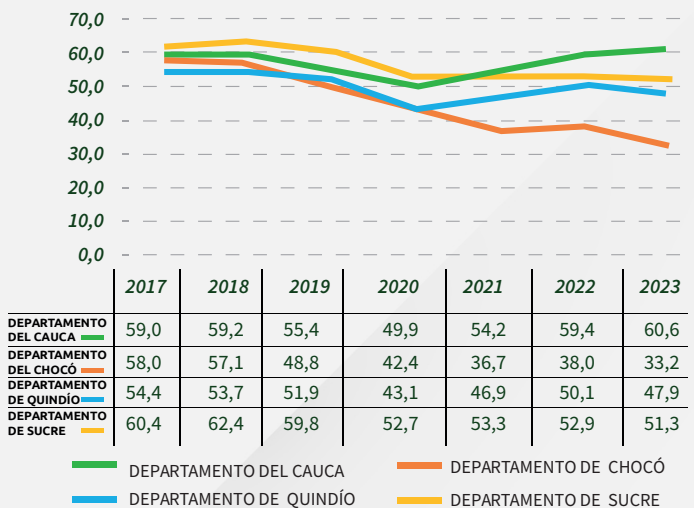


Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (%)

La interpretación del comportamiento de la gráfica de Tasa Global de Participación (TGP) se evidencia que en el año 2021, el departamento del Cauca supera al departamento de Sucre. Desde ese momento, la TGP en Cauca muestra un comportamiento creciente, alcanzando el nivel más alto de participación laboral de la población en edad de trabajar al cerrar el año 2023. Esto indica que el departamento del Cauca tiene la mejor participación laboral, reflejando una relación positiva entre el número de personas ocupadas y el número de personas aptas para trabajar.

Tasa de Ocupación (TO)

Gráfica 5. Comparación de la Tasa de Ocupación de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



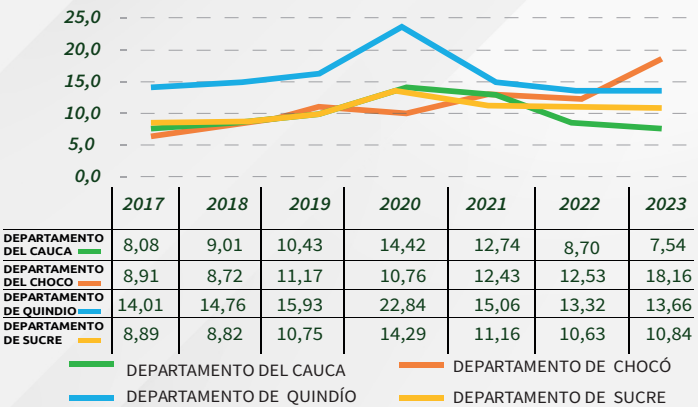
Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (%)

En la tabla se puede evidenciar un índice significativo en los departamentos analizados de tercera categoría, el departamento de Sucre en el 2018 tuvo el pico más alto con respecto a los demás departamentos con una tasa de ocupación de 62,4%, hasta el 2019 Sucre tuvo una ocupación creciente posicionándose en primer lugar en tres (3) años consecutivos a partir del 2019 el departamento del choco presentó disminución de la TO, desde ese año ha venido decreciendo su ocupación año tras año, el último año analizado fue el 2023 con una tasa de 33,2%.

El año más significativo para el departamento de Quindío fue en el 2017, con un porcentaje alto del 54,4% después de este año no ha aumentado su población, su pico más bajo fue en el 2020 esto causado por la propagación del Covid-19, ocasionando disminución significativa del empleo.

Tasa de desocupación (TD)

Gráfica 6. Comparación de la Tasa de Desocupación de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a datos del DANE.



Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (%)

En la gráfica se puede reflejar que la tasa de desocupación (TD) para el departamento del Cauca presenta el pico más alto en el año 2020 con un 14,42% esto debido a la propagación de la pandemia y el déficit económico durante ese año, pero se resalta la recuperación que tuvo el Cauca a partir del año 2021 con una diferencia de 1,68% en comparación del año 2020.

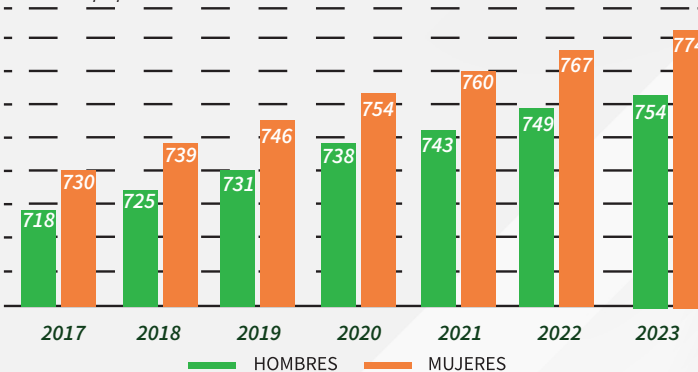
El porcentaje más representativo para el departamento del Cauca fue en el año 2023 con un 7,54%, esto debido al crecimiento de empleabilidad que se presentó en el 2023, donde la población tuvo más oportunidades laborales, nos posicionamos en el primer puesto a partir del año 2022.

El departamento de Quindío ha presentado picos altos en comparación de los demás departamentos con un 10% de diferencia en el año 2020. Para Chocó y Sucre se evidenció un incremento desde el 2019 hasta el 2023.

Análisis de Indicadores del mercado laboral con enfoque de género del Departamento del Cauca

PT- Población Total

Gráfica 7. Comparación de la Población Total con enfoque de género del Departamento del Cauca, Elaboración propia con base a los datos del DANE.

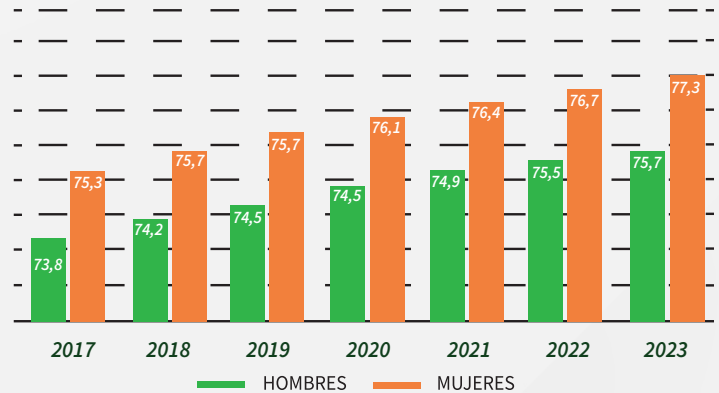


Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (Valores Absolutos)

En el departamento Cauca la población femenina aumento desde el 2017 hasta el 2023, teniendo una crecimiento positivo frente al género masculino, esto sucede por los diversos factores de una mayor tasa de natalidad y una menor tasa de mortalidad femenina en comparación al genero masculino.

PET- Población en edad de trabajar

Gráfica 8. Comparación de la Población en edad de trabajar con enfoque de genero del Departamento del Cauca, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (%)

El análisis de la población en edad de trabajar para hombres y mujeres revela una tendencia positiva y constante en ambos grupos desde 2017 hasta 2023. Este incremento en la proporción de personas en edad de trabajar es un indicativo de una fuerza laboral potencialmente robusta y diversificada.

Población en Edad de Trabajar de Hombres

Observamos que el indicador de hombres en edad de trabajar ha mostrado un crecimiento constante en los últimos años. Los valores han aumentado de 73,8% en 2017 a 75,7% en 2023. Este incremento gradual sugiere una tendencia positiva en la proporción de la población masculina en edad de trabajar, lo que puede reflejar un mayor número de hombres disponibles para contribuir activamente a la economía.

La continua alza en la proporción de hombres en edad de trabajar es relevante para comprender las dinámicas laborales y económicas del país, y puede influir en la planificación de políticas laborales y de desarrollo económico.

Población en Edad de Trabajar de Mujeres

De manera similar, el indicador de mujeres en edad de trabajar ha experimentado un crecimiento constante durante el mismo periodo. Los valores porcentuales han incrementado de 75,3% en 2017 a 77,3% en 2023. Este crecimiento indica que un mayor porcentaje de mujeres

está en condiciones de participar en la economía, lo que es un indicativo positivo de la inclusión laboral femenina.

El análisis muestra un incremento continuo en la proporción de mujeres en edad de trabajar, lo cual es significativo para evaluar la dinámica de género en el ámbito laboral y para promover políticas de igualdad de oportunidades en el empleo.

Comparación entre Hombres y Mujeres

Los hombres y las mujeres, presentan una tendencia de crecimiento en la proporción de personas en edad de trabajar a lo largo de los años. En 2017, la proporción de hombres en edad de trabajar era de 73,8%, mientras que para las mujeres en edad de trabajar era de 75,3%. Esta diferencia inicial muestra una mayor participación de las mujeres en comparación a los hombres.

En 2023, la proporción de hombres en edad de trabajar era de 75,7%, mientras que para las mujeres era de 77,3%, lo que reafirma la mayor representación en la fuerza laboral en comparación con su grupo demográfico.

Tasa global de participación (TGP)

Tabla 2. Tasa Global de Participación con enfoque de género del Departamento del Cauca, elaboración propia con fuente de datos del DANE.

Mujeres							
AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
DEPARTAMENTO DEL CAUCA	49,26	50,20	46,53	43,19	45,69	50,13	51,41

Tasa global de participación (TGP) Hombres							
AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
DEPARTAMENTO DEL CAUCA	79,76	80,53	77,90	74,11	79,26	80,66	80,24

Unidades de medida de la tabla %

En 2017, la TGP de mujeres fue de 49,26%, incrementando en el 2018 a 50,20%. Este resultado refleja una mejora en las oportunidades laborales o políticas de inclusión laboral para las mujeres en el Cauca.

En 2019, la TGP disminuyó a 46,53% y descendiendo en el 2020 a 43,19%. Este descenso significativo está relacionado con factores económicos, sociales y/o la incidencia de la pandemia de COVID-19, que afectó gravemente el empleo a nivel global, especialmente en sectores donde la participación femenina es alta.

En el año 2021, la TGP mostró signos de recuperación con una tasa del 45,69%, y en el año 2022 de 50,13% y para el año 2023 con un 51,41%.

Esta recuperación podría indicar la efectividad de las políticas de recuperación económica post-pandemia, así como una reactivación del mercado laboral y un mayor esfuerzo por incluir a las mujeres en la fuerza laboral.

En el 2017, la TGP para los hombres fue de 79,76%, aumentando ligeramente a 80,53% en 2018. Este aumento sugiere una participación laboral masculina robusta en estos años.

En el 2019, la TGP disminuyó a 77,90% y descendió en el año 2020 a 74,11%. Esta disminución podría estar relacionada con factores económicos adversos o la pandemia de COVID-19, que impactó significativamente el empleo a nivel global.

En el 2021, la TGP se recuperó a 79,26% y aumentó a 80,66% en el año 2022. En el 2023, su TGP se mantuvo alta en 80,24%. Esto indica una recuperación robusta en la participación laboral masculina post-pandemia.

Tasa de ocupación (TO)

Tabla 3. Tasa de Ocupación con enfoque de género del Departamento del Cauca, elaboración propia con base a los datos del DANE.

Mujeres							
AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
DEPARTAMENTO DEL CAUCA	42,22	42,16	38,55	32,78	37,09	43,27	45

Hombres							
AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
DEPARTAMENTO DEL CAUCA	76,5	76,94	73,04	67,79	72,06	76,25	76,87

Unidades de medida de la tabla %

La tabla de tasa de ocupación de mujeres, muestra una recuperación y un crecimiento en la tasa de ocupación de mujeres en el Cauca después de una caída significativa en 2020. Esta tendencia ascendente hasta 2023 es un signo alentador de mejora en la participación laboral femenina.

La tabla de tasa de ocupación de hombres, muestra una tendencia de recuperación desde el impacto de la pandemia en 2020, con una mejora continua hasta 2023. La tasa actual es casi igual a los niveles anteriores a la pandemia, reflejando una recuperación y estabilidad en el mercado laboral.

Tasa de desocupación (TD)

Tabla 4. Tasa de desocupación con enfoque de género del Departamento del Cauca, elaboración propia con base a los datos del DANE.

Tasa de desocupación (TO) Mujeres								
AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
DEPARTAMENTO DEL CAUCA	14,3	16	17,2	24,1	18,8	13,7	12,5	

Tasa de desocupación (TO) Hombres								
AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
DEPARTAMENTO DEL CAUCA	4,08	4,46	6,24	8,52	9,08	5,47	4,2	

Unidades de medida de la tabla %

La tasa de desocupación de mujeres en el Cauca muestra un aumento significativo en el año 2020 debido a la pandemia, seguido de una recuperación y disminución progresiva hasta el año 2023. La tendencia general es positiva, con una mejora en las condiciones laborales para las mujeres en el departamento.

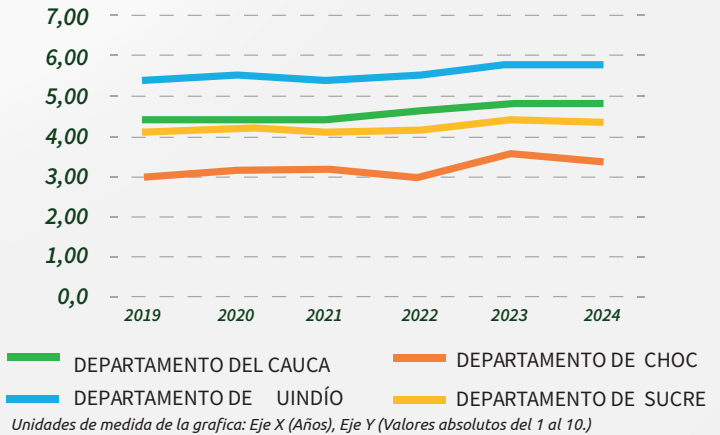
La tasa de desocupación masculina en el Cauca muestra un aumento significativo en el año 2020 y en el año 2021 debido a la pandemia, seguido de una recuperación notable desde el año 2021 hasta el año 2023. La tasa de desocupación ha vuelto a niveles similares a los del año 2017, reflejando una mejora en el empleo masculino.

Análisis de indicadores del mercado laboral frente al índice departamental de competitividad - IDC

El análisis del Índice Departamental de Competitividad (IDC) es fundamental para comprender la dinámica del mercado laboral y su relación con la competitividad regional en el Departamento del Cauca. Este índice, desarrollado por el Consejo Privado de Competitividad y la Universidad del Rosario, se construye a partir de 104 indicadores agrupados en cuatro factores principales: condiciones básicas, eficiencia, sofisticación e innovación. Estos indicadores, obtenidos de fuentes como el DANE y ministerios nacionales, permiten realizar un análisis multidimensional que abarca aspectos como la formalidad laboral, la brecha de género en la participación laboral y la calidad del empleo. Además, el IDC posibilita comparaciones regionales y entender la interconexión del mercado laboral con otros pilares de competitividad, brindando así una visión integral para la formulación de políticas públicas que impulsen el desarrollo económico y social del Cauca.

Análisis de IDC por los departamentos de tercera categoría

Gráfica 9. Análisis de IDC de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.

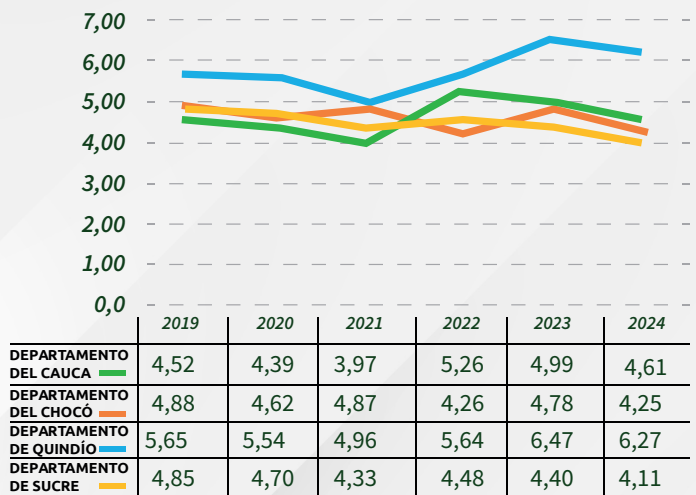


El Cauca muestra una tendencia positiva constante en el Índice Departamental de Competitividad (IDC), pasando de 4,42 en 2019 a 4,85 en 2024. Este crecimiento sostenido indica una mejora gradual en la competitividad del departamento, reflejando posiblemente el éxito de políticas y estrategias implementadas para fortalecer su economía y entorno empresarial.

En comparación con los otros departamentos, el Cauca mantiene una posición intermedia. Supera consistentemente al Chocó y a Sucre, pero se mantiene por debajo del Quindío durante todo el período. Esto sugiere que, si bien el Cauca está mejorando, aún tiene un margen considerable para alcanzar los niveles de competitividad de departamentos más avanzados.

Análisis del Pilar MERCADO LABORAL

Gráfica 10. Análisis del Pilar Mercado Laboral de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



El desempeño del Cauca en el pilar de Mercado Laboral muestra fluctuaciones significativas. Partiendo

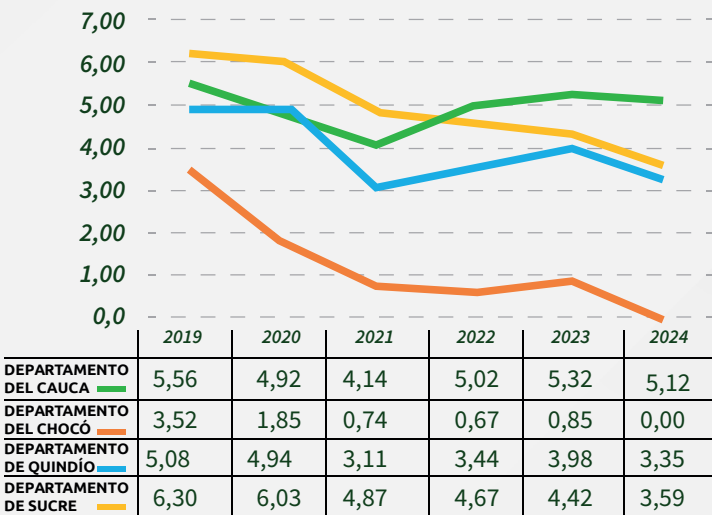
de 4,52 en 2019, experimentó una caída hasta 3,97 en 2021, probablemente debido a los efectos de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, se observa una recuperación notable en 2022, alcanzando 5,26, seguida de un ligero declive en los años posteriores, cerrando en 4,61 en 2024. Esta volatilidad sugiere que el mercado laboral del Cauca es sensible a choques externos y cambios en las condiciones económicas.

Comparativamente, el Cauca muestra un desempeño mixto. Supera consistentemente a Sucre y, en los últimos años, también a Chocó. Sin embargo, se mantiene por debajo de Quindío, que muestra un crecimiento estable y robusto en este pilar.

La recuperación post-pandemia del Cauca fue más pronunciada que la de sus pares, lo que podría indicar una mayor resiliencia o la efectividad de las medidas de reactivación económica implementadas. No obstante, la tendencia a la baja en los últimos dos años sugiere que estos efectos positivos podrían estar disipándose.

Tasa global de participación (TGP) conforme al IDC

Gráfica 11. Comparación de la Tasa Global de Participación de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (Valores absolutos del 1 al 10.)

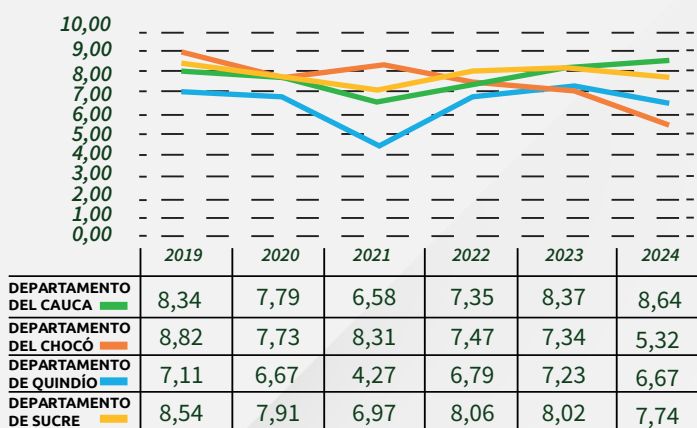
La Tasa Global de Participación (TGP) del Cauca muestra una tendencia fluctuante y en los últimos años por encima de los departamentos analizados. Después de una caída significativa en 2021 de 4,14, posiblemente debido a los efectos persistentes de la pandemia, se ha recuperado notablemente, alcanzó un 5,12 en 2024. Esta recuperación sugiere un aumento en la proporción de la población en edad de trabajar que está partici-

pando activamente en el mercado laboral, lo cual es un indicador positivo para la economía del departamento.

En el contexto comparativo, el Cauca destaca positivamente. A partir de 2022, supera consistentemente a los otros departamentos analizados en este indicador. Quindío evidenció una ventaja notable, que en otros aspectos tiende a superar al Cauca. Esta fortaleza en la TGP podría indicar que el Cauca ha sido más exitoso en mantener y reincorporar a su fuerza laboral después de la crisis, posiblemente debido a políticas efectivas de empleo o a una estructura económica más resiliente.

Tasa de desempleo conforme al IDC

Gráfica 12. Comparación de la Tasa de desempleo de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



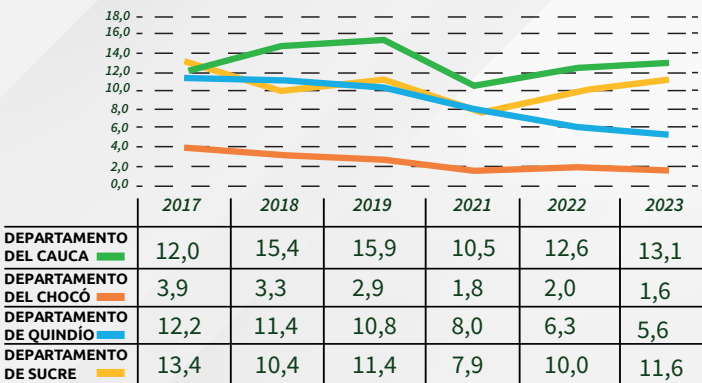
Unidades de medida de la gráfica: Eje X (Años), Eje Y (Valores absolutos del 1 al 10.)

El Cauca muestra una tendencia mixta en la tasa de desempleo. Partiendo de un valor de 8,34 en 2019, experimentó una mejora hasta el 2021 con un 6,58, reflejando una recuperación inicial post-pandemia. Sin embargo, se evidenció un incremento constante, llegando a 8,64 en 2024. Este incremento en el desempleo sugiere desafíos persistentes en la creación y mantenimiento de empleo en el departamento.

En términos comparativos, el departamento del Cauca mantiene una posición intermedia. Generalmente supera al Quindío en este indicador, lo que es positivo considerando que Quindío tiende a tener un mejor desempeño en otros aspectos. Sin embargo, en los últimos años, Cauca ha mostrado tasas de desempleo más altas que Sucre y significativamente más altas que Chocó. Esto sugiere que, si bien Cauca tiene fortalezas en participación laboral, enfrenta desafíos particulares en la generación de empleo suficiente para absorber su fuerza laboral activa.

Subocupación conforme al IDC

Gráfica 13. Comparación de la Tasa de Subocupación de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



Unidades de medida de la grafica: Eje X (Años), Eje Y (Valores en %)

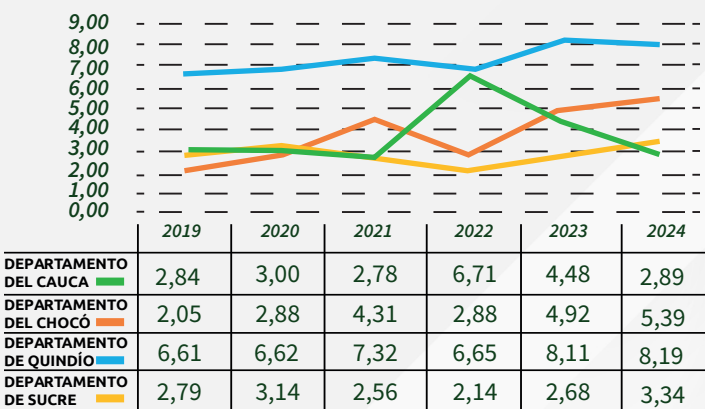
El departamento del Cauca evidencio porcentajes altos en la proporción de personas empleadas en los años 2017 al 2023, se debe tener en cuenta que son personas empleadas pero estas no se ajustan a su nivel de formación o habilidades, el Cauca arroja un aumento en la subocupación, señalando desafíos en la calidad del empleo y posibles problemas estructurales en el mercado laboral.

Por su parte, Quindío y Chocó lograron valores significativos en la reducción de la subocupación, cabe resaltar que se debe seguir trabajando en políticas efectivas y en el desarrollo económico para mejorar la empleabilidad, ya que ese indicador si evidencian valores negativos en comparación al departamento del Cauca.

La tendencia alta en la tasa de subocupación del departamento del Cauca, evidencia la importancia de seguir implementando programas y proyectos que fomenten el desarrollo económico, la capacitación laboral y la mejora de la infraestructura como un aspecto crucial para revertir la tendencia creciente en la subocupación del Cauca.

Empleo vulnerable conforme al IDC

Gráfica 14. Comparación de Empleo Vulnerable de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



Unidades de medida de la grafica: Eje X (Años), Eje Y (Valores absolutos)

El Cauca en el indicador de empleo vulnerable entre 2019 y 2024 tiene un comportamiento fluctuante, comenzando con un valor de 2,84 en 2019 y experimentando ligeras variaciones hasta alcanzar un pico significativo de 6,71 en 2022, lo que sugiere una mejora en la reducción del empleo vulnerable. Sin embargo, esta mejora no se mantuvo, ya que el indicador cayó a 4,48 en 2023 y luego a 2,89 en 2024, regresando casi al nivel inicial. Este patrón sugiere una mejora temporal, posiblemente debido a políticas específicas o cambios económicos, pero no sostenida a largo plazo, reflejando un aumento en el empleo precario.

Comparativamente, Quindío muestra una tendencia al alza consistente, terminando con 8,19 en 2024, indicando una mayor efectividad en la reducción del empleo vulnerable. Chocó, inicialmente por debajo del Cauca, supera al Cauca en los últimos dos años, terminando con 5,39 en 2024, mostrando avances más sostenibles. Sucre presenta fluctuaciones moderadas, similar al Cauca, y termina ligeramente por encima con 3,34 en 2024, ambos enfrentando desafíos en mantener mejoras sostenidas.

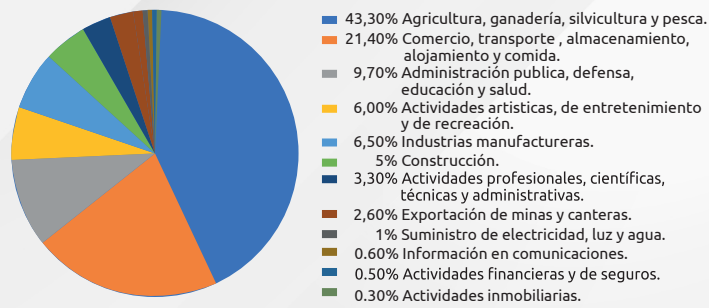
Ramas por actividad económica que conforman la estructura de mercado laboral del departamento del cauca.

A continuación, se presenta en orden jerárquico las ramas de actividad económica de la estructura del mercado laboral del departamento del Cauca, con el propósito de mostrar el comportamiento y la priorización de cada sector. Este análisis permite identificar cuáles sectores económicos tienen mayor participación y relevancia en la dinámica laboral de la región, proporcionando una visión clara de la estructura y las tendencias en el empleo dentro del Cauca.

Tabla 5. Ilustración de mercado laboral del departamento según ramas de actividad económica, elaboración propia.

Mercado laboral del departamento según ramas de actividad económico	
Ramas de actividad económica	% de Participación
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	43,30%
Comercio, transporte, almacenamiento, alojamiento y comida.	21,40%
Administración pública, defensa, educación y salud.	9,70%
Actividades artísticas, de entretenimiento y de recreación	6,00%
Industrias manufactureras	6,50%
Construcción	5%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas.	3,30%
Exportación de minas y canteras.	2,60%
Suministro de electricidad, luz y agua.	1%
Información en comunicaciones	0,60%
Actividades financieras y de seguros	0,50%
Actividades inmobiliarias	0,30%
Total % de Participación	100%

Gráfica 15. Comparación de mercado laboral del departamento según ramas de actividad económica, Elaboración propia con base a los datos del DANE.

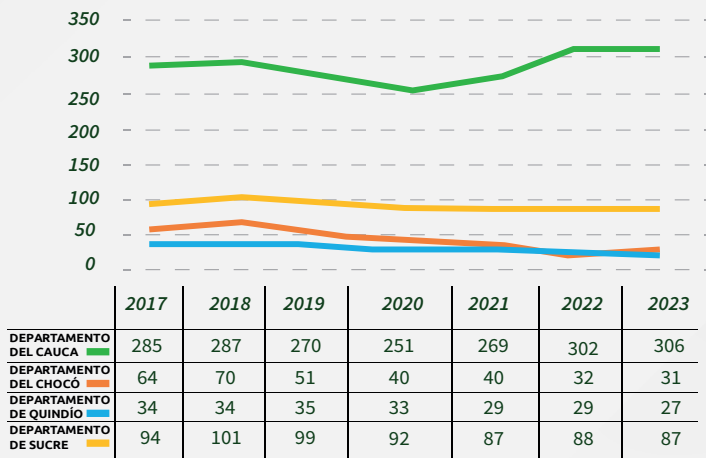


Unidades de medida de la grafica: (Valores en %)

Para el análisis del mercado laboral en el departamento del Cauca, se consideran las ramas de actividad económica que representan el 64,7% del total. Estas ramas incluyen Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Comercio, transporte, almacenamiento, alojamiento y comida; Al enfocarse en estos sectores, se pretende identificar las principales dinámicas y tendencias que afectan la mayor parte del empleo en la región, proporcionando una comprensión detallada de su estructura económica.

Sector agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca

Gráfica 16. Comparación del Sector Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.

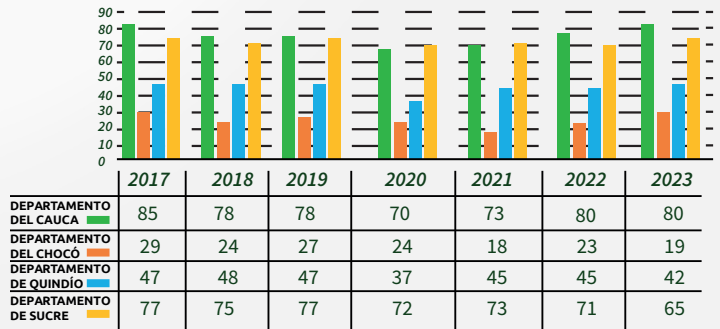


Unidades de medida de la grafica: Eje X (Años), Eje Y (Valores en miles de personas)

La gráfica evidencia de manera clara la continuidad en el crecimiento y el comportamiento constante de los departamentos analizados. Se observa que, a partir del año 2020, el Cauca es el único departamento que presenta una mayor variabilidad en su crecimiento. Los demás departamentos mantienen un comportamiento constante, sin afectar la tendencia general de crecimiento. La línea de inclinación del Cauca proyecta un crecimiento positivo a lo largo del tiempo.

Sector de comercio y reparación de vehículos

Gráfica 17. Comparación del Sector de Comercio y Reparación de Vehículos de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



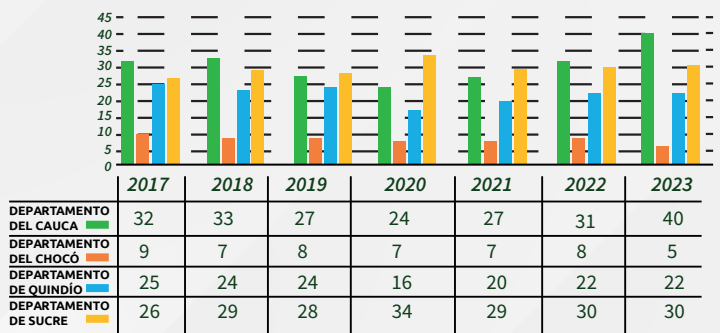
Unidades de medida de la grafica: Eje X (Años), Eje Y (Valores en miles de personas)

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia, el sector de comercio y reparación de vehículos se define como la actividad económica relacionada con la venta, reparación y mantenimiento de vehículos nuevos y usados. Esto incluye actividades como la venta de repuestos y accesorios para automóviles, el servicio de mantenimiento y reparación mecánica y de carrocerías, y otros servicios conexos.

Podemos concluir que en este sector los cuatro departamentos analizados muestran una caída en la participación del personal ocupado desde el año 2022 al 2023, no obstante a esta situación el Cauca se posiciona en primer lugar desde el año 2022, y finalizó el año 2023 en este sector con un valor de 80 mil personas ocupadas.

Sector alojamiento y servicios de comida

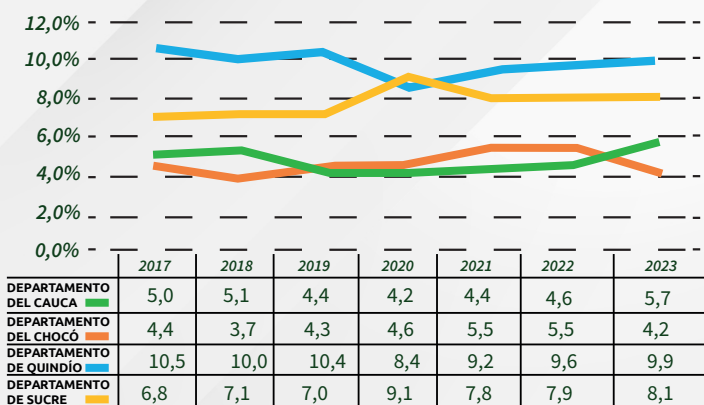
Gráfica 18. Comparación del Sector alojamiento y servicios de comida de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



Unidades de medida de la grafica: Eje X (Años), Eje Y (Valores en miles de personas)

El departamento del Cauca en el año 2017, presenta un 5% de ocupación de la población en la actividad de alojamiento y servicios de comida, para los años 2018 al 2022 el comportamiento es descendente estas cifras se reflejan por el bajo nivel turístico y los diferentes conflictos armados que azotan al departamento, sin embargo y gracias a las estrategias que se inician en el año 2022 para incentivar el turismo.

Gráfica 19. Comparación del Sector alojamiento y servicios de comida de los Departamentos de Tercera Categoría, Elaboración propia con base a los datos del DANE.



Unidades de medida de la grafica: Eje X (Años), Eje Y (Valores en %)

Cauca y Chocó muestran un comportamiento similar en los porcentajes de población ocupada en ésta actividad, varía en el Cauca desde el 2017 al 2023 entre el 5% al 5,7%, en comparación con Sucre y Quindío que presentan un comportamiento entre el 6,8% al 10,5%, como consecuencia de los efectos de la Pandemia en los años 2020 y 2021.

Cauca, Sucre y Quindío muestran un comportamiento de recuperación para los años 2021, 2022 y 2023. Por otra parte, el departamento del Chocó evidenció un deficit en el sector de alojamiento y servicios de comida.

Resumen de Resultados

Los indicadores del mercado laboral son herramientas esenciales para comprender la situación económica y social de una región. Permiten una evaluación detallada del empleo, permitiendo la identificación de áreas de mejora y a partir de ese analisis diseñar políticas y programas que fomenten el crecimiento económico y el bienestar de la población.

La información derivada de estos indicadores es clave para construir un mercado laboral más eficiente y equitativo, beneficiando tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto. Para realizar un análisis exhaustivo y adecuado del mercado laboral, se incluyeron varios indicadores fundamentales que proporcionan una visión completa de la situación laboral.

El análisis de la información del mercado laboral ha permitido clasificar de manera lógica y racional los indicadores relevantes. Esta clasificación ha facilitado la asociación de cada indicador con escenarios específicos, resultando en diversos tipos de análisis: comparativos, de género, de competitividad y regionales. A continuación, se presenta una tabla que sustenta esta clasificación y asociación.

Tabla 6. Ilustración de clasificación de los indicadores con los escenarios, elaboración propia.

Indicador	Escenario	Tipo de Análisis
PT - Población Total	El mercado laboral del departamento del Cauca en comparación con Chocó, Quindío y Sucre.	Análisis Comparativo
PET - Población en Edad de Trabajar		
TGP - Tasa Global de Participación	El mercado laboral con enfoque de género en el departamento del Cauca.	Análisis de Género
TO - Tasa de Ocupación		
TD - Tasa de Desocupación	El mercado laboral frente al Índice Departamental de Competitividad (IDC)	Análisis de Competitividad
Participación de actividad económica en el mercado laboral.	Población ocupada por sectores económicos en los departamentos de Cauca, Chocó, Quindío y Sucre	Análisis Sectorial

Escenario 1: El mercado laboral del departamento del Cauca en comparación con Quindío, Chocó y Sucre:

- Análisis Comparativo: Se compararon los indicadores de mercado laboral del Cauca con los de los departamentos de Quindío, Chocó y Sucre. Este análisis permitió identificar las diferencias y similitudes en las tasas de participación, ocupación y desocupación entre estos departamentos. A través de este análisis, se pudieron destacar las fortalezas y debilidades relativas de cada región en términos de empleo.

Escenario 2: El mercado laboral con enfoque de género en el departamento del Cauca:

- Análisis de Género: Se examinó el mercado laboral del Cauca con un enfoque específico en las diferencias de género. Este análisis incluyó la comparación de las tasas de participación, ocupación y desocupación entre hombres y mujeres. Esto permitió identificar posibles desigualdades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral del Cauca, así como evaluar la evolución de estos indicadores a lo largo del tiempo.

Escenario 3: El mercado laboral frente al Índice Departamental de Competitividad (IDC):

- Análisis de Competitividad: Se evaluó cómo el mercado laboral del Cauca se posiciona frente al Índice Departamental de Competitividad. El IDC mide la capacidad de los departamentos para generar, atraer y retener talento e inversiones. Comparar los indicadores laborales con el IDC permitió entender cómo la competitividad económica del Cauca influye en su mercado laboral, identificando áreas de mejora y potencial de desarrollo para fortalecer su competitividad.

Escenario 4: Los indicadores del mercado laboral por sectores económicos en los departamentos de Cauca, Quindío, Chocó y Sucre:

- **Análisis Sectorial:** Se analizaron los indicadores laborales desglosados por sectores económicos en los cuatro departamentos. Esto permitió identificar en cuáles sectores hay mayor actividad laboral, así como las variaciones en la participación, ocupación y desocupación según el sector. Este análisis sectorial proporciona información crucial sobre la diversificación económica y las oportunidades de empleo en diferentes áreas de la economía.

Una vez culminados los análisis del mercado laboral, se logra establecer un panorama detallado de la situación de cada indicador en relación con los diferentes escenarios estudiados. Este proceso permite valorar cada indicador y determinar si el departamento se encuentra en una situación favorable o si es necesario implementar acciones de mejora. La valoración de los resultados se realiza utilizando un sistema de semáforos, que clasifica los indicadores de la siguiente manera:

Proceso de Valoración




1. Análisis de Resultados

Después de realizar los análisis comparativos, de género, de competitividad y sectoriales, se obtienen los datos necesarios para evaluar la situación del mercado laboral en el departamento del Cauca y su comparación con los departamentos de Quindío, Chocó y Sucre.

2. Clasificación de Indicadores

Cada indicador es clasificado según su desempeño en los diferentes escenarios:

Tabla 7. Tabla de indicadores de valoración, elaboración propia.

Sistema de semáforos		
Indicador Desfavorable	Indica que el valor del indicador se encuentra por debajo de los resultados obtenidos en los otros departamentos, significando que se encuentra en una situación crítica y necesita atención.	
Indicador Medianamente Favorable	Indica que el valor del indicador está en una situación aceptable, pero con áreas que requieren mejoras.	
Indicador Favorable	Indica que el valor del indicador está en una situación óptima y no requiere cambios significativos.	

Implementación de Acciones según la clasificación obtenida:

- **Indicadores en Rojo:** Se deben implementar acciones correctivas y políticas específicas para mejorar la situación.
- **Indicadores en Amarillo:** Se deben considerar medidas para optimizar los resultados y pasar a una situación favorable.
- **Indicadores en Verde:** Mantener las políticas actuales y buscar oportunidades de mejora continua.

Tabla 8. Tabla de valoración aplicada a los indicadores, elaboración propia

Escenario	Indicador	Valoración
El mercado laboral del departamento del Cauca en comparación con Quindío, Chocó y Sucre	PT - Población Total	
	PET - Población en Edad de Trabajar	
	TGP - Tasa Global de Participación	
	TO - Tasa de Ocupación	
	TD - Tasa de Desocupación	
El mercado laboral con enfoque de género en el departamento del Cauca	PT - Población Total	
	PET - Población en Edad de Trabajar	
	TGP - Tasa Global de Participación	
	TO - Tasa de Ocupación	
	TD - Tasa de Desocupación	
El mercado laboral frente al Índice Departamental de Competitividad (IDC)	Análisis de IDC por los departamentos de tercera categoría	
	Análisis del Pilar MERCADO LABORAL	
	Tasa global de participación (TGP) conforme al IDC	
	Tasa de desempleo conforme al IDC	
	Subocupación conforme al IDC	
Población ocupada por sectores económicos en los departamentos de Cauca, Quindío, Chocó y Sucre	Sector agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	
	Sector de comercio y reparación de vehículos	
	Sector alojamiento y servicios de comida	

Tabla 9. Tabla de ponderación de los indicadores, elaboración propia

PT - Población Total 2023
La ponderación del indicador se determina según la proporción de la población total que representan los departamentos de tercera categoría analizados. Para ello, se suman las poblaciones de los cuatro departamentos, y luego se asigna a cada uno una proporción del total basado en su contribución relativa a esa suma: FAVORABLE (Indicador mayor al 40%, del total de la población de los cuatro departamentos) MEDIANAMENTE FAVORABLE (Indicador entre 20% y 39%, del total de la población de los cuatro departamentos) DESFAVORABLE (Indicador menor del 19%, del total de la población de los cuatro departamentos)
PET - Población en edad de trabajar 2023
La ponderación del indicador es un resultado viable generalmente si sitúa entre el 60% y el 70% de la población total I de la población de los cuatro departamentos, ya que indica una proporción adecuada de personas potencialmente activas en la fuerza laboral.
TGP - Tasa Global de participación 2023
TGP favorable si esta en el promedio de los departamentos de tercera categoría, siendo un promedio del 54,7 como referente principal. FAVORABLE (Indicador mayor a 54,7) MEDIANAMENTE FAVORABLE (Indicador entre 40 y 53) DESFAVORABLE (Indicador menor del 40)
TO - Tasa de ocupación 2023
TO favorable si esta en el promedio de los departamentos de tercera categoría, siendo un promedio del 48,25 como referente principal. FAVORABLE (Indicador mayor a 48,25) MEDIANAMENTE FAVORABLE (Indicador entre 30 y 48) DESFAVORABLE (Indicador menor del 30)
TD - Tasa de desocupación 2023
TD favorable si esta en el promedio de los departamentos de tercera categoría, siendo un promedio del 10 como referente principal. FAVORABLE (Indicador menor a 10) MEDIANAMENTE FAVORABLE (Indicador entre 11 y 19) DESFAVORABLE (Indicador mayor del 20)
El mercado laboral frente al Índice Departamental de Competitividad (IDC)
Comparativamente, en relación con los departamentos analizados, la ponderación y evaluación de los indicadores del IDC se alinean con la posición que ocupa el departamento del Cauca frente a los departamentos de tercera categoría considerados en el análisis
Población ocupada por sectores económicos en los departamentos de Cauca, Quindío, Chocó y Sucre
Se tienen en cuenta los sectores económicos tienen mayor participación, representación y relevancia en la dinámica laboral de la región.

Conclusiones

Los indicadores en rojo, como el análisis del IDC en departamentos de tercera categoría, el pilar del mercado laboral, la subocupación y el empleo vulnerable, requieren acciones urgentes. Es vital implementar políticas que promuevan la inclusión económica, mejorar las condiciones laborales y reducir la subocupación. Estas medidas incluyen programas de capacitación, formalización del empleo informal, acceso a seguridad social, incentivos fiscales y reformas laborales que aborden deficiencias estructurales para fomentar la creación de empleos de calidad.

Por otro lado, el indicador en amarillo, relacionado con la población en edad de trabajar (PET), necesita mejoras específicas. Se recomienda fomentar la participación activa de esta población en el mercado laboral mediante programas de formación continua y desarrollo de habilidades técnicas. El objetivo es fortalecer la capacidad de la fuerza laboral para asegurar que puedan acceder a empleos de mejor calidad, contribuyendo así a una economía más inclusiva y dinámica.

Crecimiento de la población en edad de trabajar: El Cauca muestra un aumento constante en la población en edad de trabajar, pasando de 72,3% en 2017 a 74,3% en 2023, lo que representa un potencial "bono demográfico".

Recuperación de la Tasa Global de Participación (TGP): Después de una caída en 2020 debido a la pandemia, la TGP del Cauca se ha recuperado, alcanzando 65,5% en 2023, superando a otros departamentos de su categoría. **Brecha de género en el empleo:** Existe una disparidad significativa en la tasa de ocupación entre hombres (76,87% en 2023) y mujeres (44,97% en 2023).

Reducción del desempleo: El Cauca ha logrado reducir su tasa de desocupación a 7,54% en 2023, la más baja entre los departamentos analizados.

Liderazgo en industria manufacturera: El Cauca lidera en empleo manufacturero entre los departamentos de su categoría, con 46.000 ocupados en 2023.

Estabilidad en el sector de información y comunicaciones: Este sector ha mostrado resiliencia y estabilidad, incluso durante la pandemia.

Desafíos en formalidad laboral: El Cauca muestra una tendencia preocupante en la disminución de la formalidad laboral, cayendo de 1,87 en 2019 a 1,26 en 2024. **Recomendaciones de proyectos y políticas públicas**
Programa de equidad laboral de género: Implementar iniciativas para reducir la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, incluyendo programas de capacitación, incentivos para la contratación de mujeres y apoyo para el cuidado infantil.

Fortalecimiento del sector manufacturero: Desarrollar programas de apoyo y modernización

Fomento de la economía digital: invertir en infraestructura y capacitación para impulsar el sector de la información y las comunicaciones, aprovechando su estabilidad y potencial de crecimiento.

Programa de formalización laboral: Crear incentivos para la formalización de empleos, incluyendo reducciones temporales de impuestos para las empresas que formalicen a sus trabajadores.

Desarrollo de habilidades para el siglo XXI: Implementar programas de formación en habilidades digitales, emprendimiento e innovación para aprovechar el crecimiento de la población en edad de trabajar.

Fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica: Alinear la oferta educativa con las necesidades del sector productivo, especialmente en áreas relacionadas con la manufactura y la tecnología.

Programa de empleo juvenil: Crear iniciativas específicas para facilitar la inserción laboral de jóvenes, incluyendo pasantías, primer empleo y apoyo al emprendimiento juvenil.

Mejora de la infraestructura productiva: Invertir en la mejora de carreteras, puertos y conectividad digital para potenciar la competitividad del sector manufacturero y facilitar las exportaciones.

Fomento del emprendimiento: Crear un ecosistema de apoyo al emprendimiento, incluyendo incubadoras, aceleradoras y fondos de capital semilla, especialmente en sectores de alto valor agregado.

Política de atracción de inversiones: Desarrollar una estrategia para atraer inversión nacional y extranjera, enfocándose en sectores estratégicos como la manufactura avanzada y las tecnologías de la información.

Referencias

Consejo Privado de Competitividad y la Universidad del Rosario, (2024). Índice Departamental de Competitividad (IDC). <https://compite.com.co/indice-departamental-de-competitividad/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Mercado laboral por departamentos. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>

Glosario

Población DANE

Número total de habitantes en cada departamento, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

ICLD Contraloría (Miles de Pesos)

Ingresos Corrientes de Libre Destinación (ICLD) para la Contraloría, expresados en miles de pesos.

Gastos Funcionamiento Contraloría (Miles de Pesos)

Gastos operativos de la Contraloría, expresados en miles de pesos.

% Gastos Funcionamiento ICLD/SMMLV

Porcentaje de los gastos de funcionamiento de la Contraloría en relación con los Ingresos Corrientes de Libre Destinación sobre el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

Categoría

Clasificación administrativa del departamento.

La proporción de género

Es la relación entre el número de hombres y el número de mujeres en una población. Se obtiene dividiendo el número de hombres entre el número de mujeres. Este indicador permite entender la distribución de género dentro de una población, mostrando si hay más hombres o más mujeres y en qué medida.

Población Total - PT

La población total (PT) es un dato esencial para la planificación y desarrollo de políticas públicas, la asignación de recursos y la implementación de programas sociales y económico.

PET- Población en edad de trabajar

Según el DANE, la "población total (PT)" se define como el número total de personas que residen en un área geográfica específica en un momento dado.

Tasa global de participación (TGP)

El indicador de TGP es según el DANE, la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador es la proporción de la población en edad de trabajar que está participando en el mercado laboral.

Tasa de ocupación (TO)

La tasa de ocupación (TO) o también conocida como tasa de empleo es según el DANE (2022), la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

Tasa de desocupación (TD)

La Tasa de desocupación (TD) según el DANE (2022), es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA), es decir que mide el nivel de desocupación en relación con la población activa.

Índice departamental de competitividad- IDC

El IDC 2024 evalúa la competitividad de los 32 departamentos del país mediante 102 indicadores distribuidos en 13 pilares y agrupados en 4 factores de competitividad: i) condiciones habilitantes, ii) capital humano, iii) eficiencia de los mercados y iv) ecosistema innovador.

Subocupación

Se refiere a la proporción de personas que están trabajando menos horas de las que desean o que están ocupadas en empleos que no se ajustan a su nivel de formación o habilidades.



**INDICADORES DEL
MERCADO
LABORAL**
DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

Jorge Octavio Guzmán Gutiérrez
Gobernador del Cauca (2024-2027)

Carmen Dorado Ortega
Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad del Cauca

Maria del Pilar Ibarra Mera
Coordinadora del proyecto "Elaboración de Indicadores para el análisis económico en el Departamento del Cauca"

Equipo proyecto "Elaboración de Indicadores para el análisis económico en el Departamento del Cauca"

*Nathalia Andrea Vidal Orozco
Francy Elisabeth Riascos Bernal
Veronica Andrea Bustos Sandoval
Kevin Arley Castro Sarria
José Sebastián Restrepo Muñoz*



Secretaría de Desarrollo
Económico y Competitividad

